Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport ministériel sur le rendement

2013-2014

L'honorable Shelly Glover, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse *www.cfp-psc.gc.ca*.

No de catalogue : SC1-5/2014F-PDF
ISSN : 2368-5360

Imprimé au Canada © Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2014

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport ministériel sur le rendement 2013-2014

Table des matières

AVANT-PROPOS III

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 1

SECTION I : VUE D'ENSEMBLE DES DÉPENSES DE L'ORGANISATION 3

Profil organisationnel *3*

Contexte organisationnel *4*

Dépenses réelles *12*

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental *14*

Tendances relatives aux dépenses du ministère *15*

Budget des dépenses par crédit voté *15*

SECTION II : ANALYSE DES PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 17

Résultat stratégique *17*

Programme 1.1 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique *17*

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique *21*

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorité *24*

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation *27*

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation *30*

Sous-programme 1.2.2 – Évaluation *32*

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante *35*

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique *37*

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance *40*

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données *42*

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes *45*

Services internes *47*

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 49

Faits saillants des états financiers *49*

États financiers *52*

Tableaux de renseignements supplémentaires *53*

Dépenses fiscales et évaluations *54*

SECTION IV : COORDONNÉES DE L'ORGANISATION 55

ANNEXE : DÉFINITIONS 57

NOTES DE FIN DE DOCUMENT 61

Avant-propos

Le rapport ministériel sur le rendement fait partie de la série de documents budgétaires. Ces documents appuient les lois de crédits, qui précisent les montants pouvant être dépensés par le gouvernement et à quelles fins générales. Les documents budgétaires comptent trois parties.

Partie I – Le plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales.

Partie II – Le budget principal des dépenses décrit les ressources financières requises au prochain exercice pour chaque ministère, organisme et société d'État.

Partie III – Les plans de dépenses des ministères sont constitués de deux documents. Le rapport sur les plans et les priorités (RPP) est un plan de dépenses établi par chaque ministère et organisme qui reçoit des crédits parlementaires (à l'exception des sociétés d'État). Ce rapport présente des renseignements détaillés, pour une période de trois ans commençant à l'exercice indiqué dans le titre du rapport, sur les priorités, les résultats stratégiques, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises. Le rapport ministériel sur le rendement (RMR) dresse un bilan du rendement réel obtenu par chaque ministère et organisme au cours du plus récent exercice terminé, en fonction des plans, des priorités et des résultats attendus énoncés dans son propre RPP. Le RMR informe les parlementaires et la population des résultats obtenus par les organisations pour les Canadiens.

Le budget supplémentaire des dépenses renferme en outre des renseignements sur les besoins relatifs aux dépenses qui n'étaient pas suffisamment définis pour être inclus dans le budget principal des dépenses ou qui ont ultérieurement été précisés afin de rendre compte de l'évolution de programmes et de services donnés.

L'information financière présentée dans le RMR provient directement des autorisations décrites dans le budget principal des dépenses et des renseignements fournis dans le RPP sur les dépenses prévues. Cette information financière correspond à celle fournie dans les Comptes publics du Canada. Ceux-ci renferment l'État consolidé de la situation financière, l'État consolidé des résultats et du déficit accumulé, l'État consolidé de la variation de la dette nette et l'État consolidé des flux de trésorerie du gouvernement du Canada, de même que des renseignements détaillés des opérations financières ventilés par portefeuille ministériel pour un exercice donné. Deux types d'information financière présentée dans le RMR proviennent des Comptes publics du Canada : les autorisations budgétaires disponibles pour emploi au nouvel exercice par une organisation qui reçoit des crédits parlementaires, et les autorisations utilisées lors de cet exercice. Ces dernières autorisations correspondent aux dépenses réelles décrites dans le RMR.

La *Politique sur la structure de la gestion, des ressources et des résultats* du Conseil du Trésor favorise une plus grande concordance de l'information sur le rendement présentée dans les RMR, les autres documents budgétaires et les Comptes publics du Canada. Pour les organisations qui reçoivent des crédits parlementaires, la Politique définit l'architecture d'alignement des programmes comme une structure par rapport à laquelle l'information sur le rendement financier et non financier est fournie aux fins des documents budgétaires et des rapports au Parlement. Peu importe si l'organisation présente l'information dans le budget principal des dépenses, le RPP, le RMR ou les Comptes publics du Canada, la même structure est utilisée.

Dans le but de mieux appuyer les décisions sur les crédits, un certain nombre de changements ont été apportés aux RMR en 2013-2014. Le RMR présente maintenant les renseignements sur les finances, les ressources humaines et le rendement dans la section II, au niveau le plus bas de l'architecture d'alignement des programmes, le cas échéant.

Le format et la terminologie du RMR ont également été modifiés afin de le rendre plus clair et cohérent et de mettre davantage l'accent sur l'information du budget des dépenses et des Comptes publics. De plus, l'information ministérielle concernant la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) a été regroupée dans un nouveau tableau de renseignements supplémentaires qui sera affiché sur le site Web du ministère. Ce tableau comprend tous les éléments de la Stratégie

qui étaient auparavant fournis dans les RMR et les sites Web ministériels, y compris les rapports sur l'écologisation des opérations gouvernementales et les évaluations environnementales stratégiques. La section III du rapport fournira un lien vers le nouveau tableau dans le site Web du ministère. Enfin, les définitions des termes utilisés sont maintenant fournies en annexe.

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport ministériel sur le rendement 2013-2014* de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

En 2013-2014, au nom de la Commission, j'ai rencontré, les membres de comités parlementaires pour discuter des travaux de la CFP se rapportant notamment à son budget principal des dépenses, aux tendances générales relatives à la dotation, à la surveillance, au renouvellement de la fonction publique, à l'impartialité politique, à l'équité en matière d'emploi, au réaménagement des effectifs et à l'administration des priorités. La Commission a hâte de poursuivre ce dialogue fructueux avec les parlementaires.

La CFP avait pour première priorité en 2013-2014 **de fournir au Parlement de façon régulière une assurance indépendante quant au rendement du système de dotation en vertu de la LEFP**. Pour veiller à ce que le Parlement reçoive de façon régulière une assurance et une rétroaction quant au fonctionnement global du système de dotation, de même que pour réduire les exigences imposées aux ministères et organismes en matière de production de rapports, la CFP a mis à jour en 2013-2014 ses instruments de surveillance, comme l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation. De plus, la CFP a effectué les 12 vérifications comme prévu, et a continué d'améliorer sa stratégie de vérification axée sur la gestion des risques. Enfin, la CFP a réalisé un examen indépendant de la fonction d'enquête afin de déterminer les mesures qui pourraient être prises pour solidifier les opérations. La CFP a pris connaissance des recommandations et apporte les changements nécessaires en vue de perfectionner sa fonction d'enquête.

La deuxième priorité de la CFP consistait à continuer d'améliorer le Programme d'administration des priorités. En 2013-2014, après avoir consulté les administrateurs généraux, les chefs des ressources humaines (RH), les gestionnaires et les agents négociateurs, la CFP a modifié son cadre de lignes directrices de façon à renforcer la responsabilisation et à préciser les rôles et responsabilités en matière d'administration des droits de priorité. Dans le contexte d'une collaboration active avec ses partenaires des organismes centraux, les agents négociateurs, les administrateurs généraux, les gestionnaires d'embauche et les conseillers en RH, la CFP a communiqué les changements apportés à son cadre de lignes directrices et aux outils connexes dans l'intention d'améliorer les services de soutien et les services stratégiques, et ainsi de permettre le placement du plus grand nombre possible de bénéficiaires de priorité, dans les plus brefs délais. Enfin, la CFP a apporté d'autres améliorations au Système de gestion de l'information sur les priorités pour veiller à ce que l'ordre des droits de priorité soit respecté.

Durant la période visée par le présent rapport, la CFP avait pour troisième priorité de travailler avec les intervenants concernés en vue d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique, une valeur fondamentale de la fonction publique. La CFP s'est employée à parfaire ses activités de communication et de liaison avec les intervenants pour accroître la sensibilisation des fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques. Grâce à l'élaboration et à l'amélioration des activités de liaison et des outils connexes, comme des activités d'apprentissage, une vidéo d'animation, un outil d'autoévaluation des activités politiques, un jeu-questionnaire et des dépliants, la CFP a

travaillé avec les ministères et organismes afin de poursuivre le dialogue sur la meilleure façon de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Grâce à ces mesures, entre autres, la CFP a continué d'offrir aux ministères et organismes des services novateurs de dotation et d'évaluation, tout en élaborant des solutions efficientes et économiques pour sa clientèle et en mettant l'accent sur les activités de liaison ciblées. En outre, les activités de la CFP ont connu des améliorations notables tout au long de l'exercice. La planification organisationnelle des ressources financières et des RH a été intégrée à un plan d'activités sur trois ans. Le processus de développement d'applications informatiques a été normalisé et des améliorations ont été apportées à l'établissement de l'ordre de priorité des projets de gestion de l'information et de technologie de l'information.

Par ailleurs, les bureaux de l'administration centrale de la CFP ont été relocalisés à Gatineau. Ainsi, la CFP est devenue l'une des premières organisations fédérales à se doter d'un environnement de travail moderne qui respecte les normes Milieu de travail 2.0. Ces réalisations n'auraient pas été possibles sans la collaboration des employés de la CFP.

La CFP continuera de nouer des liens solides avec tous les intervenants, y compris les parlementaires, les ministères et organismes, et les agents négociateurs, de façon à ce que la population canadienne puisse toujours compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

Anne-Marie Robinson
Présidente
le 12 septembre 2014

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : *L'honorable Shelly Glover, C.P., députée*

Administrateur général : *Anne-Marie Robinson*

Portefeuille ministériel : *La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Patrimoine canadien*

Année de création : *1908*

Principales autorités législatives : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)*

Autre :

- Site Web de Patrimoine canadien
- Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation et la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes

Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

- **Programme 1.1 :** Intégrité du système de dotation et impartialité politique
  - **Sous-programme 1.1.1** : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
  - **Sous-programme 1.1.2** : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités
- **Programme 1.2 :** Services de dotation et d'évaluation
  - **Sous-programme 1.2.1** : Services de dotation
  - **Sous-programme 1.2.2** : Évaluation
  - **Sous-programme 1.2.3** : Infrastructure habilitante
- **Programme 1.3** : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
  - **Sous-programme 1.3.1** : Surveillance
  - **Sous-programme 1.3.2** : Vérifications et services de données
  - **Sous-programme 1.3.3** : Enquêtes
- **Services internes**

Priorités organisationnelles

La CFP concentrera ses efforts et ses ressources sur les priorités ci-après afin d'atteindre son résultat stratégique pendant la période de planification.

Priorité 1	Type[1]	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
La CFP fournira au Parlement de façon régulière une assurance indépendante quant au rendement du système de dotation en vertu de la LEFP.	permanente	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

La CFP doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation dans la fonction publique fédérale pour les organisations assujetties à la LEFP. Les administrateurs généraux doivent lui rendre compte de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance, qui comprend des suivis, des vérifications et des enquêtes, de même qu'à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de politiques.

La CFP a continué de contribuer à l'amélioration du rendement et de la responsabilisation au sein des ministères et organismes en mettant en œuvre divers plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a entrepris un examen horizontal des fonctions d'établissement de politiques et de surveillance pour veiller à ce qu'elles soient intégrées et améliorent la dotation à l'échelle de la fonction publique. L'examen avait pour objectif d'accroître l'efficacité et l'efficience du système de dotation de façon à répondre aux besoins et attentes en constante évolution des ministères et organismes. En 2013-2014, la CFP a collaboré dès le début du processus avec les intervenants clés et a entrepris des travaux de recherche afin de déterminer l'orientation de l'examen.

Lignes directrices et activités de liaison

- La CFP a fourni une assistance personnalisée sur place, au sein des organisations, dans des secteurs à améliorer. Les services de soutien offerts comprenaient, par exemple, des séances de coaching personnalisé à l'intention de fonctionnaires, la mise en œuvre de programmes de surveillance et l'élaboration de séances de formation ciblée pour les conseillers en ressources humaines (RH).

- La CFP a augmenté le nombre d'activités de liaison. Ainsi, la CFP a organisé 117 activités de liaison à l'intention des ministères et organismes afin de les consulter sur les dossiers de l'heure, de même que de leur communiquer les principales tendances et leçons apprises, et ainsi de favoriser une gestion efficace des pouvoirs qu'elle leur délègue en matière de dotation.

---

[1] Les différents types de priorités sont les suivants :
Priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport;
Priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport;
Priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR. Si un autre type de priorité propre au ministère est présenté, il faut en expliquer la signification.

Suivis, vérifications et enquêtes

- La CFP a mis en œuvre un nouveau cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin d'en faire un outil de gestion plus simple et efficace pour les administrateurs généraux. Elle a également remanié l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination en vue d'améliorer la communication et la compréhension des conditions de délégation.
- La CFP a continué d'adapter et d'améliorer sa stratégie de vérification axée sur la gestion des risques pour appuyer l'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique, fournir au Parlement une assurance quant à l'intégrité du système de dotation et donner rapidement de la rétroaction utile aux ministères et organismes.
- La CFP a mené un examen indépendant de la fonction d'enquête pour évaluer et examiner le rôle qu'elle joue et la contribution qu'elle apporte, et déterminer les mesures qui pourraient être prises afin de solidifier les opérations.

Services de dotation et d'évaluation

- La CFP a utilisé davantage les outils de formation virtuelle, comme Webex et la vidéoconférence, pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs au sein des ministères et réduire les frais de déplacement.
- La CFP a continué d'héberger les tests électroniques normalisés d'autres organisations sur sa fonctionnalité de tests en ligne. Le nombre de tests de ministères et organismes administrés en ligne a plus que quadruplé, passant de 3 990 en 2012-2013 à 17 808 en 2013-2014.
- La CFP a continué d'offrir conseils et avis, notamment en ce qui concerne le meilleur moment d'utiliser un test en ligne non supervisé (TELNS) dans le cadre d'un processus de sélection. En 2013-2014, 21 886 postulants ont passé un TELNS, méthode d'évaluation rapide et économique gérée par la CFP.
- La CFP a offert une assistance aux organisations clientes qui lui en ont fait la demande, entre autres, la Commission des libérations conditionnelles du Canada et Environnement Canada (les techniciens en météorologie), en vue de créer des cadres de compétences personnalisés et des outils d'évaluation connexes.

Modernisation des services au moyen d'outils Web

- La CFP a poursuivi la modernisation de ses services de dotation et d'évaluation pour améliorer la qualité de l'embauche à la fonction publique. À ce chapitre, elle a notamment favorisé une utilisation accrue des tests électroniques.
- La CFP a mis à l'essai 800 nouvelles questions pour les tests de l'Évaluation de la langue seconde auprès de plus de 40 000 personnes ayant subi ces tests, échantillon qui était représentatif de la diversité de la population canadienne. Les questions étaient notamment présentées sur des supports permettant à un plus grand nombre de personnes de passer les tests normalisés sans mesures d'adaptation particulières.
- La CFP a complété sa série de tests non supervisés qui composent l'examen d'entrée à la fonction publique, par la mise en œuvre du TELNS qui vise à évaluer le jugement en milieu de travail pour les postes d'agent.

Priorité II	Type*	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
La CFP continuera d'améliorer le Programme d'administration des priorités.	permanente	1.1.0 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2.0 – Services de dotation et évaluation 1.3.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

En 2013-2014, la CFP a continué d'appuyer les ministères et organismes dans leurs activités de réaménagement des effectifs. Les bénéficiaires de priorité, y compris les fonctionnaires déclarés excédentaires, ont le droit d'être nommés avant toute autre personne à un poste vacant au sein de la fonction publique, pourvu qu'ils possèdent les qualifications essentielles exigées pour ce poste.

Grâce à sa gestion du Programme d'administration des priorités, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a amélioré ses lignes directrices et ses services de soutien pour permettre le placement du plus grand nombre possible de bénéficiaires de priorité dans les plus brefs délais. À ce chapitre, la CFP a notamment renforcé et précisé le cadre de lignes directrices sur les nominations prioritaires et l'a mis à jour après avoir consulté les administrateurs généraux, les chefs des RH, les gestionnaires et les agents négociateurs.

- La CFP a apporté des améliorations au Système de gestion de l'information sur les priorités pour faciliter le placement de bénéficiaires de priorité dans les ministères et organismes. La CFP a également apporté des améliorations au Système de ressourcement de la fonction publique de façon à permettre aux personnes mises en disponibilité bénéficiant d'un droit de priorité de consulter à la maison les possibilités d'emploi annoncées à l'interne.

- La CFP a géré un service d'assistance téléphonique permettant aux bénéficiaires de priorité de poser leurs questions directement à des conseillers en administration des priorités. En 2013-2014, les conseillers en administration des priorités ont répondu à plus de 1 990 appels. Par ailleurs, la CFP a continué de communiquer avec les intervenants par l'intermédiaire de la communauté de pratique des conseillers en administration des priorités, ainsi que grâce à sa participation aux activités de comités interministériels et à la création de trousses et d'outils de communication comportant des renseignements détaillés à l'intention des administrateurs généraux.

Priorité III	Type*	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
La CFP travaillera avec les intervenants concernés pour accroître la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique, une valeur fondamentale de la fonction publique.	permanente	1.1.0 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Sommaire des progrès

Le préambule de la LEFP reconnaît qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante. Il revient à tous les fonctionnaires, peu importe leur niveau et leurs fonctions, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP, en collaboration avec d'autres intervenants, joue un rôle de premier plan dans la préservation de l'impartialité politique de la fonction publique.

Grâce à sa gestion de l'impartialité et des activités politiques, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP s'est employée à parfaire ses activités de communication et de liaison avec les intervenants pour accroître la sensibilisation des fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques. Par exemple, la CFP a préparé une vidéo d'animation pour expliquer le processus relatif à une candidature à l'intention des fonctionnaires demandant la permission à la CFP avant d'être candidats à une élection ou de tenter de le devenir.

- La CFP a révisé le Jeu-questionnaire des activités politiques. Depuis son lancement à l'automne 2012, il a été rempli 4 816 fois. Enfin, la CFP a mis à jour l'Outil d'autoévaluation des activités politiques, qui a été utilisé 2 300 fois en 2013-2014.

- La CFP a travaillé en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) pour recenser les cours de son cursus dans lesquels il y aurait lieu d'ajouter ou de peaufiner certains renseignements sur les activités politiques. À l'heure actuelle, 11 cours de l'EFPC abordent les activités politiques.

Analyse de risques

Principaux risques

Risque 1	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Nombre accru de bénéficiaires de priorité participant au Programme d'administration des priorités Conformément à ses obligations légales, la CFP joue un rôle de leadership en veillant à ce que les personnes répondant à des conditions précises bénéficient d'un droit de priorité de nomination et à ce que leur candidature soit présentée aux organisations en vue de la dotation de postes vacants et de leur nomination à ces postes, si elles sont qualifiées. La hausse du nombre de fonctionnaires déclarés excédentaires risque d'entraver la capacité du Programme à honorer cet engagement.	La CFP a atténué ce risque en réaffectant temporairement des ressources pour pouvoir répondre aux besoins fluctuants des fonctionnaires et des organisations, tout en respectant les valeurs fondamentales de la fonction publique. De plus, la CFP a amélioré le cadre de lignes directrices en matière de nomination prioritaire, ainsi que les activités de communication et les systèmes connexes, afin de favoriser la nomination de bénéficiaires de priorité dans les plus brefs délais. Étant donné que la situation s'est stabilisée, ce risque ne sera pas reporté à l'exercice 2014-2015.	1.1.0 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2.0 – Services de dotation et évaluation 1.3.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
Risque 2	**Stratégie d'atténuation du risque**	**Lien à l'architecture d'alignement des programmes**
Demande accrue de conseils sur les lignes directrices et changement de la demande relative aux services La demande relative à certains services de dotation et d'évaluation connaît une baisse à mesure que la taille de la fonction publique diminue et que les ministères deviennent plus autonomes. Parallèlement, la demande d'avis et de conseils sur les lignes directrices augmente.	La CFP a atténué ce risque en réaffectant des ressources afin de mieux répondre aux besoins changeants des ministères et organismes. Malgré la fin de l'exercice, la CFP a continué d'améliorer sa stratégie intégrée en matière de gouvernance, de planification organisationnelle et d'affectation des ressources. Ces efforts s'appuient sur une surveillance et une analyse continues de son environnement en constante évolution. La tendance devrait se maintenir à court et à moyen terme et sera donc aussi surveillée de près en 2014-2015.	1.1.0 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2.0 – Services de dotation et évaluation

Risque 2	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Assurer la continuité des activités au moment du déménagement des bureaux à Gatineau (Québec) et changer d'environnement Le déménagement des bureaux à Gatineau permettra l'emploi de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux outils de travail, y compris l'adoption des normes Milieu de travail 2.0. Le déménagement pourrait présenter des difficultés relatives à la gestion des coûts, à la poursuite des activités de la CFP et à l'adaptation des personnes aux nouveaux lieu et environnement de travail.	La CFP a atténué ce risque en améliorant la gouvernance, en adoptant une stratégie intégrée en matière de planification et de gestion du changement, en assurant une gestion prudente des projets et en utilisant des mesures visant à susciter la collaboration des employés et à conserver au sein de l'effectif le personnel de talent. Le déménagement a eu lieu en novembre et en décembre 2013. L'équipe chargée du projet est demeurée active jusqu'au quatrième trimestre pour assurer l'adaptation avec succès des systèmes et des employés à leur nouvel environnement de travail. Étant donné que l'exercice est terminé, ce risque a été entièrement atténué et ne sera pas reporté à l'exercice 2014-2015.	Services internes

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
89 949 594	89 949 594	93 700 217	85 567 265	(4 382 329)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus	ETP réels	Écart
922	760	(162)

Sommaire du rendement budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes (dollars)

Résultats stratégiques, programmes et Services internes	Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2011-2012
Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.								
	89 949 594	89 949 594	83 693 487	83 327 260	93 700 217	85 567 265	95 730 066	105 605 883
Programme 1.1.0 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique : est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.								
	12 805 477	12 805 477	16 033 630	16 032 425	16 812 314	15 951 135	16 019 847	14 647 191
Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation : permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.								
	26 719 456	26 719 456	22 626 987	22 405 310	24 159 001	21 763 483	27 590 904	32 010 281
Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique : assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.								
	19 574 592	19 574 592	16 972 232	16 972 232	18 380 731	16 955 912	20 000 247	21 547 291
Résultat stratégique Total partiel	59 099 525	59 099 525	55 632 849	55 409 967	59 352 046	54 670 530	63 610 998	68 204 763
Services internes Total partiel	30 850 069	30 850 069	28 060 638	27 917 293	34 348 171	30 896 735	32 119 068	37 401 120
Total	89 949 594	89 949 594	83 693 487	83 327 260	93 700 217	85 567 265	95 730 066	105 605 883

*Les données du Programme peuvent différer en raison de l'arrondissement.

Les chiffres susmentionnés représentent l'utilisation des autorisations d'après la méthode de comptabilité de trésorerie. Les états financiers présentent l'information d'après la méthode de comptabilité d'exercice.

À la lumière du rendement financier de la CFP en 2013-2014, il a été indiqué dans les Comptes publics qu'une somme de 8,1 M$ n'avait pas été dépensée. La CFP a continué de s'employer de façon proactive à la mise en œuvre de mesures de contrôle des dépenses (p. ex. en vue de la gestion rigoureuse des postes vacants et de la compression ciblée des coûts) en prévision du troisième exercice (soit 2014-2015) d'exécution de la réduction budgétaire résultant de l'examen des dépenses effectuées en 2012. La CFP a adapté ses dépenses de façon à réaliser son mandat selon les niveaux de référence révisés.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

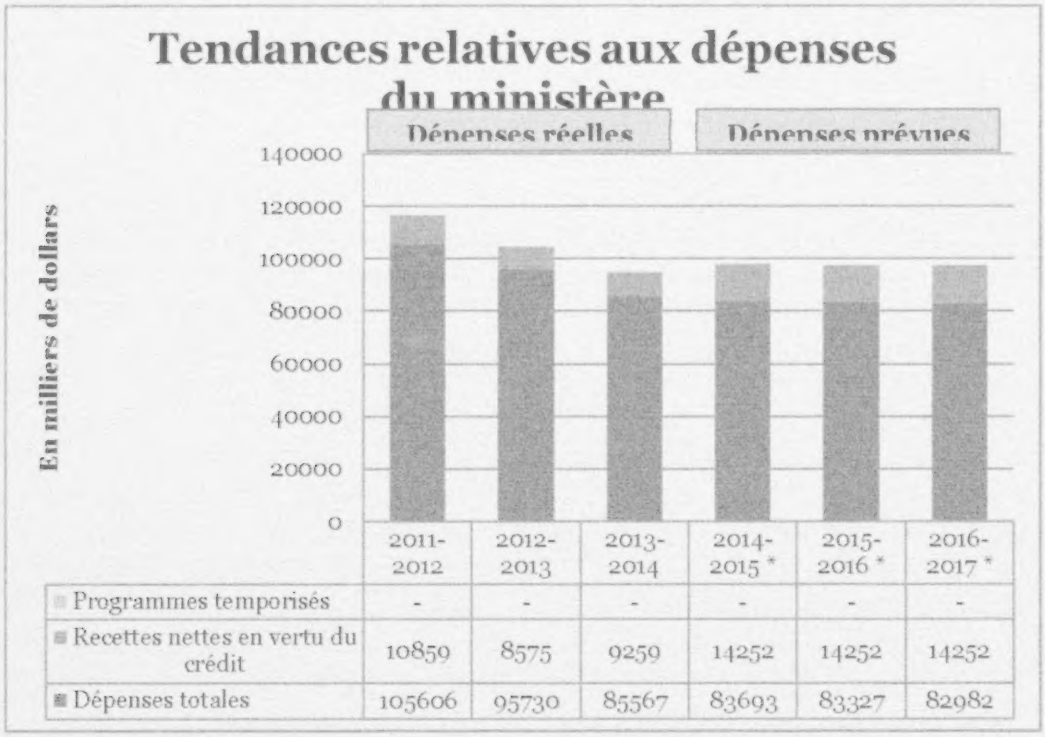
Harmonisation des dépenses réelles pour 2013-2014 avec le Cadre pangouvernemental[1]

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2013-2014
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.	1.1.0 Intégrité du système de dotation et impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	15,951,135
	1.2.0 Services de dotation et d'évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	21,763,483
	1.3.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	16,955,912

Total des dépenses par secteur de dépenses (dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires économiques		
Affaires sociales		
Affaires internationales		
Affaires gouvernementales	59 099 525	54 670 530

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015 *	2015-2016 *	2016-2017 *
Programmes temporisés	-	-	-	-	-	-
Recettes nettes en vertu du crédit	10859	8575	9259	14252	14252	14252
Dépenses totales	105606	95730	85567	83693	83327	82982

*Exercices 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 : le montant de 14 252 k$ représente l'autorisation de crédit net maximale de la CFP, et non les recettes projetées.

Le graphique ci-dessus présente les tendances relatives aux dépenses de la CFP entre 2011-2012 et 2016-2017. La CFP n'a aucun programme temporisé. Le total des dépenses correspond aux dépenses nettes (votées) additionnées aux recettes nettes en vertu d'un crédit. La CFP a obtenu de la part du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada l'autorisation de recourir au recouvrement des coûts – jusqu'à concurrence de 14 252 k$ – pour les services d'évaluation et de counselling. Les recettes réelles découlant des services d'évaluation et de counseling fournis en 2013-2014 s'élevaient à 9 M$, ce qui représente une augmentation de 0,7 M$ (8 %) par rapport aux recettes enregistrées à l'exercice précédent. La CFP a reçu une autorisation supplémentaire de 252 000 $ afin d'utiliser les fonds obtenus d'Élections Canada et de Passeport Canada pour leur accès au Système de ressourcement de la fonction publique.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits votés et des dépenses législatives de la Commission de la Fonction publique , veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2014* sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[2].

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Le résultat stratégique de la CFP consiste à offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 – Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Le programme d'intégrité du système de dotation et d'impartialité politique vise la protection indépendante du principe du mérite et de l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Ce programme englobe l'élaboration et la promotion de politiques et d'orientations stratégiques, la réalisation de travaux de recherche liés aux politiques, l'établissement de lignes directrices et de normes de la CFP, la prestation de conseils, l'interprétation et l'orientation, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, notamment en matière de langues officielles, de gestion du régime d'activités politiques et d'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
12 805 477	12 805 477	16 812 314	15 951 135	3 145 658

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
113	138	25

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide	La cible a été atteinte. 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies rapidement aux organisations, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	La cible a été atteinte. La CFP a répondu à 727 demandes d'interprétation des lignes directrices et à plus de 2 800 questions opérationnelles, fournissant ainsi rapidement de l'information aux ministères et organismes, au moment où ils prennent des décisions de dotation. La CFP a organisé 117 activités de liaison avec l'Association professionnelle des cadres supérieurs, la Communauté nationale des gestionnaires, le Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, le Conseil national mixte, le Conseil des ressources humaines et d'autres communautés interministériels de ressources humaines (RH).

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine mesure ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le niveau de sensibilisation rapporté est près de 75 % (données de référence : 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	La cible a été atteinte. Dans le cadre du Sondage sur la dotation de 2013, 75 % des personnes ayant répondu au Sondage sur la dotation ont indiqué qu'elles connaissaient dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales.

Analyse du rendement

La CFP a fourni des orientations, des outils et des services de soutien, tout en améliorant le cadre qui appuie les gestionnaires d'embauche dans la constitution d'un système de dotation efficace et moderne. La CFP doit non seulement assumer ses responsabilités prévues par la LEFP, mais aussi celles prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Dans le cadre de ce programme, les résultats ont été obtenus grâce à la communication claire des attentes envers les administrateurs généraux, ainsi qu'à l'utilisation des leçons apprises des activités de surveillance en vue de l'amélioration du cadre de lignes directrices en matière de dotation, de la précision des attentes et de la constitution d'un système de dotation moderne. En collaborant avec les ministères et organismes, la CFP a permis aux gestionnaires d'embauche de pourvoir des postes de façon efficiente, tout en respectant l'esprit de la LEFP.

Grâce au programme Intégrité du système de dotation et impartialité politique, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a entrepris un examen horizontal des fonctions d'établissement de politiques et de surveillance pour veiller à ce qu'elles soient intégrées et améliorent la dotation à l'échelle de la fonction publique. L'examen avait pour objectif d'accroître l'efficience du système de dotation de façon à répondre aux besoins et attentes en constante évolution des ministères et organismes. Au cours du prochain exercice, la CFP consultera les intervenants clés, y compris les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour établir un cadre de lignes directrices et un modèle de surveillance plus simples, démarche qui s'appuiera sur une orientation et du soutien clairs et accessibles.

Instruments de responsabilisation et assistance fournie sur place dans les organisations

- La CFP a mis en place une version remaniée de son instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN). Cette version consiste en un seul IDRN générique applicable à tous les administrateurs généraux délégataires. L'objectif de la CFP est d'améliorer la communication et la compréhension des conditions de délégation et les services de soutien qu'elle offre aux organisations.

- La CFP a analysé les résultats de surveillance et fourni une assistance personnalisée sur place, au sein de neuf organisations, dans des secteurs à améliorer. Les services de soutien offerts comprenaient des séances de coaching personnalisé à l'intention de fonctionnaires, la mise en œuvre de programmes de surveillance et l'élaboration de séances de formation ciblée pour les conseillers en RH.

Activités de liaison

- La CFP a adopté des activités de liaison proactives et régulières avec les ministères et organismes afin de les consulter sur les dossiers de l'heure, a répondu à leurs questions et préoccupations et leur a fourni des conseils en matière de dotation. La CFP a organisé 117 activités de liaison, notamment des séances de consultation, des réunions et des activités de partenariat, auxquelles ont participé les administrateurs généraux, l'Association professionnelle des cadres supérieurs, la Communauté nationale des gestionnaires, le Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, le Conseil national mixte, le Conseil des ressources humaines et d'autres communautés interministériels de RH à l'échelle du pays et dans les régions.

- La CFP a organisé un symposium sur la gestion de la dotation auquel ont participé plus de 120 chefs des RH et conseillers en dotation des ministères et organismes, toutes tailles confondues. Des réunions d'experts ont été organisées avec des représentants des ministères et organismes en vue d'échanger des conseils pratiques, leçons apprises et pratiques exemplaires dans le domaine de la surveillance et de la dotation.

- La CFP s'est employée à parfaire ses activités de communication et de liaison pour accroître la sensibilisation des fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques. Par exemple, la CFP a mis à jour l'Outil d'autoévaluation des activités politiques. Ainsi, elle offre une meilleure orientation sur les médias sociaux et permet d'évaluer plus d'une activité politique par session. En 2013-2014, l'Outil a été utilisé 2 300 fois. Par ailleurs, la CFP a organisé une activité d'apprentissage sur les pratiques exemplaires à l'intention des ministères et organismes en vue de sensibiliser les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques.

Études et recherches

- La CFP a conçu et mis en œuvre un programme pluriannuel de recherches et d'études afin d'orienter de manière stratégique les activités futures en matière de surveillance et d'élaboration de lignes directrices.

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Description

Le sous-programme Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique permet l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations à donner aux politiques stratégiques sur le mérite et l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Il consiste également à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les décrets d'exemption de la CFP et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin que les organisations, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent de toute l'information pertinente, et reçoivent rapidement avis et conseils. Il permet aussi d'élaborer la position de la CFP sur les questions de principe soulevées dans le cadre des plaintes présentées au Tribunal de dotation de la fonction publique (TDFP).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
7 166 761	7 911 476	744 715

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
62	66	4

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura respecté ses obligations et assumé ses responsabilités prévues par les autres lois (p. ex. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et *Loi sur les langues officielles*).	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide.	**Cible 1 :** Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure égal ou inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.	La cible a été atteinte. Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.
Résultat attendu 2 : La CFP aura permis une interprétation et une application justes de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.	**Indicateur de rendement 2 :** Pourcentage des cas, pour lesquels les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences du TDFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques liés au système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**Cible 2 :** Dans 100 % des cas, les arguments écrits de la Commission de la fonction publique et ses interventions aux audiences du Tribunal de la dotation de la fonction publique sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques pour le système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 3 : La CFP aura aidé les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (p. ex. lorsqu'ils tentent de devenir candidat à une élection ou de participer à d'autres activités politiques non liées à une candidature), conformément à la partie 7 de la LEFP.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage des activités de communication qui sont entreprises conformément au plan de communication annuel.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les activités de communication prévues sont entreprises.	La cible a été atteinte. Les activités de communication prévues et entreprises comprennent la mise à jour du Jeu-questionnaire des activités politiques, d'un dépliant et de l'Outil d'autoévaluation des activités politiques, la préparation de la vidéo sur la candidature, ainsi que les mises à jour et améliorations du contenu des cours de l'EFPC sur les activités politiques.

Analyse du rendement

La CFP a fourni aux ministères et organismes un cadre de lignes directrices, des orientations et des interprétations stratégiques afin d'assurer la compréhension et l'application adéquate de la délégation des pouvoirs de dotation et des dispositions sur les activités politiques, de même que d'approfondir les connaissances organisationnelles. En 2013-2014, la CFP a poursuivi ses travaux sur les décrets d'exemption, les règlements et les lignes directrices pour voir à ce qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes.

Grâce au sous-programme Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a fait progresser les dossiers sur les lignes directrices, par exemple pour favoriser l'embauche d'anciens combattants et de membres actuels des Forces armées canadiennes.

- La CFP a entrepris des activités de liaison régulières pour faciliter la communication des dernières nouvelles aux ministères et organismes de chaque région, la consultation sur les préoccupations actuelles et la prestation de conseils en matière de dotation.

- La CFP s'est employée à parfaire ses activités de communication et de liaison pour accroître la sensibilisation des fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques. Par exemple, la CFP a préparé une vidéo d'animation pour expliquer le processus relatif à une candidature à l'intention des fonctionnaires demandant la permission à la CFP avant d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir.

- La CFP a aussi révisé le Jeu-questionnaire des activités politiques en fonction de la formulation actuelle utilisée dans les autres outils. Depuis son lancement à l'automne 2012, il a été rempli 4 816 fois. Enfin, la CFP a mis à jour l'Outil d'autoévaluation des activités politiques, qui a été utilisé 2 300 fois en 2013-2014.

- La CFP a répondu à 727 demandes d'interprétation des lignes directrices et à plus de 2 800 questions opérationnelles, fournissant ainsi rapidement de l'information aux ministères et organismes pour leur permettre d'orienter la prise de décisions de dotation.

- La CFP a analysé les tendances relatives aux plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique ainsi qu'aux décisions rendues, en vue d'améliorer l'orientation future des lignes directrices.

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorité

Description

Le sous-programme Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités consiste à administrer les pouvoirs délégués aux ministères et organismes, en fournissant des instruments de délégation clairement énoncés, des produits et services d'apprentissage et des conseils en matière de dotation, et à faire la collecte de renseignements à l'appui de la fonction de surveillance de la CFP. De même, il permet de soutenir les organisations de manière à leur permettre de déléguer les pouvoirs en matière de dotation et les pouvoirs connexes aux niveaux appropriés, et à exercer pleinement ceux-ci. Ce sous-programme permet également de veiller à l'administration du régime des activités politiques et à l'admissibilité aux dispositions législatives sur la mobilité, de surveiller l'utilisation du Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et de fournir des conseils spécialisés à cet égard ainsi que sur l'administration des droits de priorité prévus dans la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
5 638 716	8 039 659	2 400 943

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
51	72	21

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura examiné les résultats des activités de surveillance (vérifications, suivi et enquêtes) afin de déterminer si des modalités et conditions liées à la délégation des pouvoirs sont nécessaires, et elle aura discuté de ces résultats avec les organisations délégataires concernées.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des résultats des activités de surveillance qui font l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations délégataires concernées et à partir desquels des recommandations de mesures sont formulées.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance font systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées, et des recommandations sont formulées.	La cible a été atteinte. Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance ont fait systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées[1].
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des orientations et des outils et leur aura rapidement présenté la candidature des personnes bénéficiant d'un droit de priorité de nomination afin de permettre le placement de ces personnes à la fonction publique.	**Indicateur de rendement 2 :** Administration des priorités, orientations, outils, activités de liaison et processus de présentation de candidatures de grande qualité et soutien au placement des bénéficiaires de priorité	**Cible 2 :** La présentation des candidatures se fait rapidement, dans le respect des normes de service et de qualité	La cible a été atteinte. La norme de service selon laquelle il faut examiner la demande d'autorisation en matière de priorité, effectuer une présélection et présenter la candidature de bénéficiaires de priorité dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de la demande a été respectée dans 92,4 % des cas.
Résultat attendu 3 : La CFP aura rapidement rendu ses décisions concernant l'admissibilité aux dispositions légales sur la mobilité[2] et les demandes de permission relatives à une candidature électorale.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage de décisions rendues dans les délais prescrits.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les décisions sont rendues dans les délais prescrits.	La cible a été atteinte. Dans 100 % des cas, les décisions ont été rendues dans les délais prescrits.

[1] Les administrateurs généraux présentent une autoévaluation sous la forme d'un rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation, dans lequel ils font état du rendement de leur organisation et fournissent des pièces justificatives pour démontrer les progrès réalisés dans les domaines cernés par la CFP. De plus, la CFP produit des données selon les renseignements dont elle dispose, puis les analyse. Il peut s'agir de données sur le temps pris pour inscrire des bénéficiaires de priorité et évaluer leur candidature avant de la présenter en vue de la dotation de postes vacants. La CFP intègre les résultats de ses activités de vérification et d'enquête à ses évaluations de rendement.

[2] En vertu de l'article 35.2 de la LEFP, la CFP doit confirmer si un ancien membre d'un cabinet de ministre répond aux critères de mobilité pour la présentation de sa candidature dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé. Il existe des dispositions semblables pour les personnes ayant occupé un poste exclu au Bureau du secrétaire du gouverneur général, comme l'indique l'article 4.1 du *Règlement sur l'emploi au Secrétariat du gouverneur général.*

Analyse du rendement

La CFP utilise un ensemble de mécanismes de surveillance et de lignes directrices pour assurer le bon fonctionnement du système de dotation axé sur les valeurs et la délégation de pouvoirs en offrant des services qui répondent aux besoins des organisations. Ainsi, la CFP continue de fournir au Parlement une assurance quant au rendement du système de dotation. Au moyen des lignes directrices, des mécanismes de surveillance et des services fournis, la CFP continue de favoriser l'amélioration du rendement et de la responsabilisation des ministères et organismes.

Grâce au sous-programme Délégation, activités politiques et administration des droits de priorité, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

Délégation

- La CFP a remanié l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination afin d'améliorer la communication et la compréhension des conditions de délégation, ainsi que les services de soutien qu'elle offre aux organisations.

- La CFP a entretenu des relations externes proactives avec les ministères et organismes pour leur fournir des orientations et des conseils sur les lignes directrices, ainsi que leur communiquer les principales tendances, leçons apprises et pratiques exemplaires, et ainsi favoriser une gestion efficace des pouvoirs qu'elle leur délègue en matière de dotation.

Candidatures politiques et dispositions sur la mobilité des anciens membres de cabinet de ministre

- La CFP a reçu 155 nouvelles demandes de permission de la part de fonctionnaires relativement à des candidatures. Il s'agit du nombre le plus élevé de demandes jamais reçu au cours d'un exercice. Toutes les décisions prises par la Commission en 2013-2014 ont respecté l'exigence de 30 jours prévue dans le *Règlement concernant les activités politiques*.

Administration des priorités

- La CFP a renforcé et précisé le cadre stratégique des nominations prioritaires après avoir consulté les administrateurs généraux, les chefs des ressources humaines, les gestionnaires et les agents négociateurs. La nouvelle version du cadre comprend les Lignes directrices sur les nominations prioritaires, la Directive sur l'administration des priorités, ainsi qu'un modèle de ressourcement remanié et des responsabilités resserrées en ce qui concerne l'administration des droits de priorité. La CFP a fourni aux organisations les documents relatifs au nouveau cadre avant la mise en œuvre, de façon à favoriser une meilleure communication et la diffusion des mêmes renseignements à l'échelle de la fonction publique.

- La CFP a amélioré ses lignes directrices et ses services de soutien en organisant des forums, comme celui destiné à la communauté de pratique de l'administration des priorités, pour faciliter le placement du plus grand nombre possible de bénéficiaires de priorités dans les plus brefs délais. Ainsi, le Programme d'administration des priorités contribue à répondre aux besoins en dotation de la fonction publique et permet de continuer de tirer parti des efforts investis dans l'enrichissement des connaissances, des compétences et de l'expérience des fonctionnaires.

- La CFP a apporté des améliorations au Système de gestion de l'information sur les priorités pour faciliter le placement de bénéficiaires de priorité dans les ministères et organismes. Elle a en outre simplifié le processus permettant d'associer les personnes qualifiées à des possibilités d'emploi et apporté des changements pour assurer le respect de l'ordre de préséance des droits de priorité.

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des groupes de service à la clientèle situés partout au Canada.

Nota : Les chiffres ci-dessous n'incluent pas de revenus disponibles pour la prestation de services d'évaluation et de conseils.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
26 719 456	26 719 456	24 159 001	21 763 483	(4 955 973)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
408	272	(136)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	La cible a été atteinte. Soutien relatif au SRFP : 92 % des participations aux séances de formation étaient satisfaits du cours. Sélection des cadres (au moyen de SELEX) : 100 % des candidats étaient d'accord dans une mesure considérable ou une grande mesure que les tâches d'évaluation avaient été administrées efficacement. Administration de l'évaluation de la langue seconde – test de compétence orale : 87 % et 91 % des candidats ont attribué la cote la plus élevée pour le professionnalisme et la courtoisie du personnel administratif et des évaluateurs. Séminaires sur les mesures d'adaptation : 100 % des participants qui ont rempli le questionnaire de rétroaction recommanderaient le séminaire à un collègue. De plus, le séminaire a globalement été jugé très utile.

Analyse du rendement

La CFP, par l'intermédiaire de ses bureaux situés un peu partout au pays, a offert des programmes de recrutement ainsi que des produits et services de dotation et d'évaluation obligatoires et facultatifs. En 2013-2014, elle a offert ses services à 104 organisations selon le principe du recouvrement des coûts, ce qui a généré des revenus de 9 M$.

Grâce au programme Services de dotation et d'évaluation, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a poursuivi son partenariat avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour appuyer son processus de nomination national visant les postes de conseillers en rémunération à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. La CFP a offert des avis et des services en dotation ainsi que des conseils d'expert en évaluation afin d'optimiser l'utilisation d'outils d'évaluation normalisés, garantissant ainsi la qualité des candidats embauchés et mettant à profit la technologie grâce à la présélection électronique et aux tests en ligne non supervisés.

- La CFP a continué de soutenir le Service correctionnel du Canada dans ses efforts de recrutement d'agents des services correctionnels. En plus de fournir des tests aux fins de la présélection, la CFP a réalisé, en 2013-2014, plus de 1 200 évaluations cliniques de candidats à des postes d'agents correctionnels, suivies de 600 entrevues semi-structurées.

- La CFP a utilisé une série de paramètres existants mesurant la satisfaction de la clientèle pour évaluer le rendement, alors que le sondage sur la satisfaction de la clientèle était mis à jour afin qu'il tienne compte des derniers produits et services offerts. Ces paramètres ont indiqué un haut degré de satisfaction à l'égard des services d'évaluation et des services de soutien relatifs au Système de ressourcement de la fonction publique.

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux services de dotation, la CFP élabore et fournit des services et des programmes de dotation aux ministères, aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires. La CFP offre, entre autres, des services de dotation complets pour tous les niveaux, ainsi que des programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés. Ces programmes et services visent à aider les ministères et les organismes fédéraux à nommer des personnes qualifiées à des postes de divers groupes et niveaux au sein de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
11 527 919	7 715 160	(3 812 759)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
128	60	(68)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
La prestation de services de dotation avec rapidité et efficience aura permis à la clientèle d'exercer les pouvoirs de dotation qui lui ont été délégués.	Normes de service respectées dans 95 % des cas.	Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	La cible a été atteinte. Les trois normes de service mesurées en 2013-2014 ont été respectées dans au moins 95 % des cas.

Analyse du rendement

À titre de leader dans la conception et la prestation de services de dotation novateurs, la CFP a poursuivi l'amélioration et la modernisation des services qu'elle offre aux ministères et organismes.

Grâce au sous-programme Services de dotation, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a aidé les ministères et organismes à répondre à leurs besoins en recrutement grâce aux trois programmes d'emploi pour étudiants, soit le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme des adjoints de recherche et le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat. Ces programmes sont conçus pour donner aux étudiants l'occasion de faire des stages en milieu de travail en vue d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour entrer sur le marché du travail, tout en permettant aux gestionnaires de combler leurs besoins temporaires. Au cours de l'exercice, elle a entrepris une évaluation conjointe, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, des programmes d'emploi pour étudiants.
- La CFP a encore une fois tenu sa campagne annuelle de recrutement postsecondaire, tirant parti de sa plateforme d'évaluation en ligne pour offrir une version améliorée de ses évaluations en ligne non supervisées, lesquelles se sont avérées fort efficientes en tant que stratégie de présélection. Par exemple, des 12 429 postulants au programme de recrutement postsecondaire invités à passer la version non supervisée de l'examen d'entrée à la fonction publique, 48 % (5 941) ont réussi l'examen et ont par la suite été convoqués à une évaluation supervisée.

Sous-programme 1.2.2 – Évaluation

Description

Par l'intermédiaire du Centre de psychologie du personnel de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, le sous-programme lié à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Il le fait au moyen de travaux de recherche et développement, de consultations, d'évaluations et de conseils aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces outils d'évaluation normalisés, ces services professionnels et ces techniques de pointe, comme les examens en ligne, soutiennent des nominations efficaces et fondées sur le mérite grâce à une évaluation précise et équitable des qualifications, notamment au regard des exigences relatives aux langues officielles.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
8 517 435	8 055 364	(462 071)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
212	163	(49)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La prestation de services d'évaluation modernes aura permis aux gestionnaires d'embauche de doter des postes de façon efficiente, tout en respectant les valeurs de dotation.	**Indicateur de rendement a** : Normes de service respectées dans 95 % des cas.	**Cible a** : Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	La cible n'a pas été atteinte. Deux des sept normes de service mesurées ont été respectées.
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des examens qui sont administrés en ligne.	**Cible b** : Le pourcentage d'examens administrés en ligne est passé de 44 % à 65 %.	54 % de tous les examens de la CFP ont été administrés en ligne. 90 % de tous les tests d'Évaluation de la langue seconde (ELS) ont été administrés en ligne.

Analyse du rendement

La CFP appuie les administrateurs généraux dans la préservation et l'amélioration d'un système de nomination fondé sur le mérite. Elle a fourni aux ministères et organismes des conseils sur la façon d'augmenter l'efficacité de leurs outils d'évaluation et de leurs pratiques d'élaboration des tests en examinant leurs processus d'évaluation. Les ministères et organismes ont également accès à une gamme d'outils d'évaluation normalisés, élaborés avec l'expertise de la CFP, afin d'effectuer des nominations objectives et fondées sur le mérite.

Grâce au sous-programme Évaluation, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a continué de renforcer sa capacité d'évaluation en ligne, comptant à ce jour plus de 492 locaux (augmentation de 23 % par rapport à 2012-2013) et 1 972 fonctionnaires qualifiés pour administrer les examens en ligne (augmentation de 31 % par rapport à 2012-2013). En date du 1er avril 2013, la CFP avait mis en œuvre, à quelques exceptions près, l'ELS obligatoire en ligne. Cette mesure a permis de réduire la quantité d'examens papier-crayon expédiés de 80 % comparativement à 2012-2013.
- La CFP a fourni des évaluations cliniques pour les services de sélection, de counseling et de coaching. Les heures de coaching ont d'ailleurs augmenté de 21 % depuis le dernier exercice, passant de 4 859 à 5 898.
- La CFP a offert à 79 gestionnaires et spécialistes des ressources humaines de 32 organisations différentes des séminaires et des webinaires d'introduction sur les mesures d'adaptation dans le contexte de l'évaluation. Des séances de sensibilisation sur les mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations ont également été présentées au Conseil national de la dotation et au Réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi, et lors d'une activité sur l'équité en matière d'emploi tenue à l'Université Carleton.
- La CFP a continué d'offrir des tests non supervisés d'autoévaluation de l'expression écrite en langue seconde, dont les résultats sont communiqués uniquement au candidat. Les postulants peuvent ainsi évaluer leurs compétences avant de présenter leur candidature à un poste. En 2013-2014, l'examen a été utilisé dans plus de 256 processus de dotation visant des postes bilingues. Les résultats de cette autoévaluation ne sont pas pris en compte dans le processus de nomination, mais ils donnent aux candidats un bon indice de leurs chances de satisfaire aux exigences linguistiques du poste.
- La CFP a favorisé la continuité des services et augmenté la sécurité de l'évaluation en mettant en œuvre les tests générés par ordinateur pour son test de compréhension de l'écrit dans la langue seconde. Grâce à cette fonctionnalité, les candidats passent des tests uniques, ce qui réduit le risque de tricherie et permet à la CFP de réagir rapidement et facilement à toute infraction à la sécurité des tests.

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Description

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante permet d'élaborer et d'actualiser les systèmes et processus connexes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes d'embauche. Le système soutient les activités de dotation et de recrutement, y compris les programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
6 674 102	5 992 959	(681 143)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
68	49	(19)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
L'infrastructure habilitante aura facilité la délégation des pouvoirs aux organisations.	Améliorations apportées rapidement au système de dotation.	Dans 90 % des cas, les améliorations sont apportées rapidement au système.	La cible a été atteinte. Les améliorations aux systèmes ont été apportées à temps dans 100 % des cas.
	Nombre de cercles d'apprentissage organisationnels et d'activités de formation mis sur pied pour traiter du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).	En tout, 50 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation sont mis sur pied pour traiter du SRFP.	La cible a été atteinte. En tout, 62 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation ont été mis sur pied pour traiter du SRFP.

Analyse du rendement

Grâce au sous-programme Infrastructure habilitante, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a amélioré ses systèmes, notamment en lançant sept nouvelles versions des divers systèmes au cours de l'exercice, afin d'augmenter la convivialité du système de dotation externe (le SRFP) et de favoriser l'accès aux emplois internes pour les bénéficiaires d'un droit de priorité de personne mise en disponibilité. Plusieurs technologies (UTF, Oracle, gabarit BOEW) ont également été mises à jour, pour veiller au respect des normes du gouvernement du Canada en matière de TI et d'infrastructure, à l'appui de la modernisation des RH et des services partagés.
- La CFP a organisé 62 activités d'apprentissage, comme des cercles d'apprentissage et des activités de formation, ainsi que 9 séances personnalisées. La formation continue d'être évaluée de manière à garantir l'amélioration et le renouvellement constants des services offerts, en vue de répondre aux besoins de la clientèle. Tout au long de l'année, des activités de formation visant différents ministères et groupes ont été tenues, afin d'assurer un apprentissage continu et de favoriser l'utilisation efficace du SRFP.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme Surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire sur la nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et sur l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
19 574 592	19 574 592	18 380 731	16 955 912	(2 618 680)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
164	139	(25)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
Résultat attendu : Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	La cible a été atteinte. Comme elle l'avait indiqué dans son plan de vérification, la CFP a réalisé 12 vérifications organisationnelles en conformité avec les plans approuvés.
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	La cible a été atteinte. Dans 100 % des cas, la CFP a revu les nouveaux dossiers d'enquête selon les normes de service établies.

Analyse du rendement

La CFP a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation par l'examen systématique des différentes composantes de ce système. En plus d'un pouvoir de réglementation et de la fonction d'établissement de politiques, ce cadre prévoit trois mécanismes de suivi importants : la surveillance, les vérifications et les enquêtes. En réunissant les résultats de tous ces mécanismes, la CFP peut rendre compte au Parlement de l'intégrité globale du système de dotation, fournir une rétroaction aux administrateurs généraux, et favoriser l'apprentissage des pratiques qui permettent de renforcer le rendement en dotation.

Grâce au programme Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a repensé et simplifié le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) afin d'en faire un outil de gestion plus efficace et plus utile pour les administrateurs généraux et pour la CFP elle-même, tout en réduisant le fardeau de production de rapports des organisations. Le nouveau CRGD est étroitement aligné sur les principales attentes précisées dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et le Cadre de nomination de la CFP. Il porte essentiellement sur les secteurs de risque continu, à la lumière des vérifications, des enquêtes et des évaluations menées au regard du CRGD au cours des dernières années.

- La CFP a réalisé 12 vérifications organisationnelles, comme elle l'avait prévu dans son plan de vérification.

- La CFP a analysé sans tarder ses méthodologies de vérification pour s'assurer qu'elles étaient adaptées aux organisations de petite et de très petite taille et au niveau de risque qui leur est associé.

- La CFP a effectué un examen indépendant de sa fonction d'enquête afin d'évaluer et d'examiner son rôle et sa contribution et de définir des mesures qui pourraient renforcer les activités dans l'avenir. La CFP a étudié les recommandations formulées et apporte les changements nécessaires pour faire évoluer sa fonction d'enquête.

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Description

Le sous-programme de la surveillance vise s'assurer que les ministères et organismes respectent les valeurs de nomination et se conforment aux exigences de la LEFP dans le contexte des pouvoirs qui leur ont été délégués ainsi que ceux qui ne sont pas délégués. Il comprend l'analyse et la rétroaction transmise aux organisations fondée sur les activités et outils de surveillance, tels que les rapports et les visites sur place.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
1 568 187	1 083 285	(484 902)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
13	9	(4)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
La CFP aura procédé à un examen des pouvoirs de dotation délégués et non délégués, de même que du respect des valeurs fondamentales et des valeurs directrices de la LEFP, et aura entrepris des activités de liaison ciblées avec les organisations qui présentent une source de préoccupation.	Pourcentage des organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués qui reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	Dans 100 % des cas, les organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	La cible a été atteinte.

Analyse du rendement

La CFP peut assumer sa fonction de surveillance principalement grâce au Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD). Celui-ci énonce les attentes de la CFP à l'égard d'un système de nomination bien administré au sein d'une organisation délégataire, conformément à la LEFP, et fournit un cadre permettant de suivre le rendement en dotation à l'échelle de l'organisation. La CFP évalue le rendement de l'organisation au regard du CRGD et fait part chaque année de ses commentaires à l'administrateur général concerné.

Les résultats de la surveillance continue de la CFP et de la surveillance interne exercée par les organisations elles-mêmes constituent d'autres sources importantes d'information sur lesquelles les administrateurs généraux peuvent se fonder pour déterminer les secteurs où des mesures sont nécessaires pour améliorer le rendement. La surveillance des organisations aide en outre à cerner tout autre secteur où des mesures s'imposent, par exemple les interventions de la CFP sous forme d'enquêtes, de vérifications ou de services offerts par un conseiller. Au fur et à mesure qu'évoluent le système de dotation et les capacités des ministères et organismes délégataires, la CFP continue de perfectionner ses méthodes de surveillance.

Grâce au sous-programme Surveillance, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a favorisé une approche axée sur le risque grâce à un CRGD repensé qui permet aux administrateurs généraux et aux équipes de la haute direction de tenir compte du contexte qui leur est propre, de leur capacité en matière de ressources et des risques auxquels ils doivent faire face au sein de leur organisation, tant du point de vue de la dotation que des opérations.
- La CFP a réduit le fardeau de production de rapports grâce au CRGD repensé. Ce nouveau cadre comporte un résultat stratégique, un résultat escompté, cinq éléments et douze indicateurs, ce qui en fait un outil plus simple et plus focalisé que l'ancien CRGD, qui comprenait vingt-neuf indicateurs et soixante mesures.

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Description

Le sous-programme relatif aux vérifications et services de données permet d'effectuer des vérifications indépendantes organisationnelles et de portée gouvernementale afin d'appuyer les activités de surveillance de la CFP et fournit des services de données, de l'information, des études et des analyses sur la fonction publique afin d'appuyer les activités d'habilitation de la CFP ainsi que celles au sein des ministères et organismes. On contribue ainsi à fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement – et, en bout de ligne, aux Canadiens – quant à l'intégrité et l'efficacité du processus de nomination, notamment en ce qui concerne la protection du mérite et l'impartialité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
14 955 092	12 704 977	(2 250 115)

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
122	103	(19)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles 2013-2014	Résultats réels
Résultats attendus 1 : Des vérifications axées sur les risques auront permis de fournir une assurance indépendante quant à l'intégrité du système de nomination.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des vérifications indépendantes qui satisfont aux normes professionnelles.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les vérifications indépendantes satisfont aux normes professionnelles.	La cible a été atteinte. Toutes les vérifications organisationnelles ont été réalisées conformément aux normes de vérification professionnelles de l'Institut des vérificateurs internes[1].
Résultats attendus 2 : Les données et renseignements fournis auront permis à la Commission et aux organisations de remplir leur mandat.	**Indicateur de rendement 2a :** Pourcentage des services de données offerts à la clientèle qui satisfont aux normes de service établies.	**Cible 2a :** Dans 85 % des cas, les services de données offerts à la clientèle satisfont aux normes de service établies.	La cible a été atteinte. Dans 87 % des cas, les demandes en matière de données ont été remplies conformément aux normes de service établies.
	Indicateur de rendement 2b : Pourcentage des services de données qui satisfont aux normes de qualité établies	**Cible 2b :** Dans 100 % des cas, les services de données satisfont aux normes de qualité établies.	La cible a été atteinte. Dans 100 % des cas, les services de données satisfaisaient aux normes de qualité établies.

Analyse du rendement

Les vérifications fournissent aux ministères, aux organismes et au Parlement des renseignements sur l'intégrité du système de dotation. Les vérifications de la CFP font partie intégrante de la rétroaction qui permet aux administrateurs généraux de comprendre les risques, les mécanismes de contrôle et la gouvernance en matière de dotation au sein de leur organisation.

Grâce au sous-programme Vérifications et services de données, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

Vérification

- La CFP a réalisé 12 vérifications organisationnelles, tel qu'elle l'avait établi dans son plan de vérification, et elle a analysé les résultats de ces vérifications pour fournir à la CFP, au Parlement et aux administrateurs généraux des renseignements sur les tendances et les

[1] Dans 100 % des cas, les vérifications ont été réalisées conformément aux normes de vérification du Cadre international de référence des pratiques professionnelles de l'Institut des vérificateurs internes, et elles ont fait l'objet d'une évaluation par un tiers au regard de ces mêmes normes.

enjeux en matière de dotation, tout en contribuant à l'apprentissage et au rendement à l'échelle de la fonction publique.

- Les sondages de rétroaction réalisés après les vérifications ont indiqué que celles-ci ont aidé les administrateurs généraux à mieux comprendre les risques, les mécanismes de contrôle et la structure de gouvernance de leur propre organisation.

- La CFP a continué d'inciter les organisations à utiliser le programme de vérification de la CFP à l'aide du site Web gouvernemental interne GCpédia, de façon à favoriser l'amélioration continue sur le plan de la dotation. À ce jour, la page GCpédia de la CFP a été consultée plus de 5 241 fois, une augmentation de 9,4 % par rapport à l'exercice financier précédent.

- La CFP a élargi la portée des sondages qu'elle réalise après les vérifications dans le but d'obtenir des commentaires sur d'autres éléments pour lesquels elle appuie les organisations, comme l'élaboration de plans d'action, afin de mieux évaluer l'incidence de ses interventions et les besoins des organisations avant, pendant et après les vérifications.

Surveillance grâce à l'analyse des données de la Commission de la fonction publique

- La CFP a administré le sondage sur la dotation de 2013 et a préparé, pour le sondage de 2012, des rapports de données organisationnelles pour toutes les organisations participantes assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, leur permettant ainsi de cerner les secteurs de leur système de dotation qu'elles ont améliorés et ceux qui doivent faire l'objet d'une attention particulière.

- La CFP a publié les résultats de deux études portant sur l'influence que l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) peut avoir sur les chances de promotion et sur la perception du processus de dotation, et a communiqué ces résultats aux administrateurs généraux, aux chefs des ressources humaines et aux employés. Les résultats de ces études ont permis de cerner les secteurs qui pourraient nécessiter plus de recherche et d'autres travaux.

- La CFP a mis en œuvre une méthodologie commune, élaborée de concert avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, qui permettra d'uniformiser la présentation des données sur l'EE à l'échelle de la fonction publique fédérale. Cette nouvelle méthode permettra non seulement d'améliorer la qualité et le caractère exhaustif des données sur les groupes visés par l'EE, mais aussi d'accroître les gains d'efficience avec lesquels les ministères et organismes obtiennent les données sur l'EE et en font rapport.

- La CFP a augmenté sa capacité de fournir un accès aux données aux fins d'analyse et de production de rapports en bonifiant INGENIUM, son outil libre-service innovateur, au moyen d'outils supplémentaires de production de rapports et de nouvelles options.

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Description

Dans le cadre du sous-programme des enquêtes, la CFP réalise des enquêtes sur les processus de nomination (fonctionnaires et membres du public) afin de s'assurer qu'ils respectent le principe du mérite et sont exempts de toute influence politique. En outre, le sous-programme des enquêtes permet de mener des enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières des fonctionnaires dans le but de garantir le respect des principes du mérite et de l'impartialité. Dans les cas exceptionnels, ce sous-programme pourrait inclure le recours à la compétence de vérification élargie de la CFP, qui couvre toutes les entités dans les limites de son mandat tel qu'il est défini dans la LEFP.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses réelles 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
3 051 313	3 167 650	116 337

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
29	27	(2)

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Un processus d'enquête rapide respectant les règles d'équité procédurale aura été suivi pour résoudre les problèmes liés à la dotation et à des activités politiques irrégulières, et ce, selon les normes établies.	Pourcentage des enquêtes qui sont menées dans le délai prescrit de 215 jours	Dans 80 % des cas, les enquêtes sont menées dans le délai prescrit de 215 jours.	La cible a été atteinte. Dans 83 % des cas, le traitement des dossiers d'enquête a respecté le délai prescrit de 215 jours.

Analyse du rendement

Les enquêtes, qui s'inscrivent dans la fonction d'évaluation de la CFP, jouent un rôle important à l'égard de l'obligation de celle-ci de rendre compte au Parlement. En effet, les enquêtes contribuent à préserver l'intégrité des nominations et à surveiller l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

Grâce au sous-programme des enquêtes, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a reçu 275 nouvelles demandes d'enquêtes sur des processus de nomination. Ce nombre, supérieur à celui de l'exercice précédent, témoigne d'un retour vers un haut niveau d'activité en dotation, après la diminution générale observée en 2012-2013.

Services internes

Description

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2013-2014
30 850 069	30 850 069	34 348 171	30 896 735	46 666

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

ETP prévus 2013-2014	ETP réels 2013-2014	Écart 2013-2014
237	211	(26)

Analyse du rendement

La Direction générale de la gestion ministérielle (DGGM) offre à la CFP, à l'appui de toutes ses activités de programme, des services et des systèmes centraux qui incluent la fonction moderne de contrôleur, les systèmes et les lignes directrices en matière de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, les services de gestion de l'information et de technologie de l'information, la vérification interne et l'évaluation, les communications et les affaires parlementaires, ainsi que le programme d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Conformément aux priorités de gestion de la CFP, en 2013-2014, le programme Services internes a offert aux directions générales de la CFP le soutien dont elles avaient besoin pour offrir leurs programmes et services et pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation. Regroupant toute une gamme de fonctions de gestion ministérielle, ces services ont favorisé la saine gestion à long terme des ressources humaines, financières et matérielles.

Grâce au programme Services internes, la CFP a mis en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur

les plans et les priorités 2013-2014. La CFP a notamment réalisé ce qui suit :

- La CFP a élaboré un plan intégré des activités visant à harmoniser les démarches liées à la gouvernance, à la planification ministérielle et à l'affectation des ressources, au sein des directions générales et entre elles. Pour ce faire, il fallait examiner les principaux risques, évaluer les conséquences horizontales et établir un processus officiel de consultation régulière et continue pour tous les projets clés.

- La CFP a mis en œuvre le processus opérationnel commun des ressources humaines, afin d'harmoniser ses méthodes avec les processus utilisés à l'échelle du gouvernement. La CFP continuera de collaborer avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines au fur et à mesure que cette initiative évoluera.

- La CFP a terminé la première étape de sa contribution au projet pangouvernemental de rationalisation des systèmes, laquelle portait sur les examens du Centre de psychologie du personnel et les services liés aux systèmes. Les exigences opérationnelles relatives à un modèle simplifié de prestation des services ont été achevées; ce modèle facilitera les transactions avec les organisations qui souhaitent utiliser les produits et services d'évaluation de la CFP.

- La CFP a fourni aux employés les connaissances nécessaires pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation, grâce à un éventail d'occasions d'apprentissage (formation linguistique, perfectionnement des compétences en gestion, initiatives d'apprentissage pangouvernementales) portant sur des enjeux comme la gestion du rendement, la prévention du harcèlement et la santé et la sécurité au travail.

- La CFP, afin de répondre concrètement aux résultats de son Sondage sur l'engagement du personnel, a lancé un nouveau cadre de reconnaissance des employés. Elle a par ailleurs amélioré les communications internes avec ses employés pour faciliter la gestion du changement et le déménagement à Gatineau.

- La CFP a déménagé son administration centrale dans des locaux à Gatineau, et elle a entièrement adopté les normes Milieu de travail 2.0 dans son nouvel environnement de travail.

- La CFP a normalisé le processus de développement d'applications informatiques, a lancé le projet de rationalisation des applications et a adopté une marche à suivre documentée et axée sur la gouvernance pour l'établissement de priorités dans les projets de gestion de l'information et de technologie de l'information.

- La CFP a mis en application les Procédures sur l'édition du Secrétariat du Conseil du Trésor, entrées en vigueur le 1er juin 2013. Elle a en outre réduit la quantité d'exemplaires imprimés de son rapport annuel et de ses rapports de vérification, et créé et publié des formats de publication en ligne pour favoriser l'impression sur demande.

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

Les points saillants des états financiers [3] décrits dans le présent Rapport ministériel sur le rendement visent à dresser un portrait global de la situation financière et du fonctionnement de la Commission de la fonction publique (CFP).

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. La présentation des crédits consentis à la CFP ne correspond pas à la présentation des rapports financiers selon les principes comptables généralement reconnus, car l'attribution des crédits est fondée, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'État sommaire des résultats et de la situation financière nette ministérielle et l'État condensé de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus selon les crédits parlementaires. Le rapprochement entre les crédits utilisés et le coût de fonctionnement net est présenté à la troisième note des états financiers consolidés de la CFP.

Cette section a pour but d'expliquer les points saillants des états financiers de la CFP pour 2013-2014. En résumé, de 2012-2013 à 2013-2014, les actifs non financiers de la CFP ont diminué de 4,2 M$, les passifs, de 4,2 M$ et les dépenses, de 10,4 M$, tandis que les revenus ont augmenté de 1,1 M$.

État condensé des opérations et de la situation financière nette ministérielle (non audité) Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014 (milliers $)

Commission de la fonction publique État condensé des résultats et de la situation financière nette ministérielle (non-audité) Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014 (milliers $)					
	Résultats prévus 2013-2014	Résultats réels 2013-2014	Résultats réels 2012-2013	Écart (résultats réels 2013-2014 moins résultats prévus 2013-2014)	Écart (résultats réels 2013-2014 moins résultats réels 2012-2013)
Total des charges	129 697	117 403	127 759	(12 294)	(10 356)
Total des revenus	16 346	10 602	9 485	(5 744)	1 117
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	113 351	106 801	118 274	(6 550)	(11 473)
Situation financière nette ministérielle	3 371	(2 956)	(2 414)	(6 327)	(542)

En 2013-2014, le total des dépenses de la CFP a diminué de 10,4 M$ par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution est en grande partie attribuable à la réduction des dépenses touchant les employés.

Les revenus totaux réels ont quant à eux augmenté de 1,1 M$ en 2013-2014 par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation découle principalement de la hausse des revenus de 0,7 M$ générée par les services d'évaluation et de consultation. En outre, l'accès au Système de ressourcement de la fonction publique par les autres ministères a permis à la CFP d'enregistrer des revenus supplémentaires de 0,4 M$.

Les revenus prévus pour 2013-2014 sont supérieurs aux revenus réels, car l'autorisation du crédit net de 14,3 M$ (à laquelle s'ajoute le régime d'avantages sociaux des employés) consentie à la CFP est entièrement prise en compte dans le montant prévu.

État condensé de la situation financière (non audité)
Au 31 mars 2014 (milliers $)

Commission de la fonction publique État condensé de la situation financière (non-audité) Au 31 mars 2014 (milliers $)			
	2013-2014	2012-2013	Écart (2013-2014 moins 2012-2013)
Total des passifs nets	14 132	18 347	(4 215)
Total des actifs financiers nets	6 152	6 742	(590)
Dette nette ministérielle	7 980	11 605	(3 625)
Total des actifs non financiers	5 024	9 191	(4 167)
Situation financière nette ministérielle	(2 956)	(2 414)	(542)

La diminution de 4,2 M$ des passifs nets est en grande partie attribuable à la réduction des passifs liés aux avantages sociaux futurs des employés, tandis que la diminution de 4,2 M$ des actifs non financiers découle du déménagement de la CFP à Gatineau et de la fermeture des bureaux régionaux.

États financiers

Les états financiers [4] se trouvent sur le site Web de la Commission de la fonction publique.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires [5] se énumérés dans le Rapport ministériel sur le rendement 2013-2014 se trouvent sur le site Web de la Commission de la fonction publique.

- Stratégie ministérielle de développement durable;
- Vérifications internes et évaluations.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[6]. Les mesures fiscales présentées dans cette publication sont l'entière responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Adresse électronique :
infocom@cfp-psc.gc.ca

Adresse postale :
Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux RPP et aux RMR, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

équivalent temps plein : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui

sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

[1] Cadre pangouvernemental, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[2] *Comptes publics du Canada 2014*, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[3] Les états financiers de la Commission de la fonction publique à la page des publications - http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

[4] Les états financiers de la Commission de la fonction publique à la page des publications - http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

[5] Les tableaux de renseignements supplémentaires de la Commission de la fonction publique à la page des publications - http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

[6] *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp